

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Obyek Penelitian

a. BMT (Baitul Maal wa Tamwil)

1) Pengertian BMT (*Baitul Maal wa Tamwil*)

Lembaga yang dikenal dengan nama Baitul Maal wa Tamwil (BMT) ini berasal dari dua kata, yaitu “baitul maal” dan “baitul tamwil”. Kegiatan pengumpulan dan penyaluran zakat, infak, dan sedekah menjadi fokus utama baitul maal. Salah satu upaya menghimpun dan menyalurkan dana komersial adalah baitul tamwil. Masyarakat kelas bawah yang tidak terlayani oleh bank syariah atau BPR syariah diuntungkan dengan berdirinya organisasi ini. Prinsip bagi hasil, jual beli (*ijarah*), dan simpanan (*wadiah*) menjadi prinsip operasinya.¹

Berikut merupakan fungsi dari *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT):²

- 1) Penghimpun dan Penyalur Dana
Menyimpan dana di BMT bisa meningkatkan utilitasnya, maka akan muncul golongan yang mempunyai uang berlebih (unit surplus) dan golongan yang kekurangan uang (unit defisit).
- 2) Pencipta dan Pemberi Likuiditas
BMT mampu menciptakan alat pembayaran yang sah yang dapat digunakan untuk memenuhi kewajiban seseorang atau lembaga.
- 3) Sumber Pendapatan
Karyawan di BMT dapat memperoleh pekerjaan sehingga mereka akan menerima pendapatan atau uang.

¹ Nurul Huda and Mohamad Heykal, *Lembaga Keuangan Islam: Tinjauan Teoritis Dan Praktis*, Edisi Pertama (Jakarta: Prenada Media Group, 2010), 363.

² Mardani, *Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah Di Indonesia*, Edisi Pertama (Jakarta: Prenada Media Group, 2015), 322.

- 4) Pemberi Informasi
Masyarakat dapat memperoleh informasi dari BMT tentang risiko, manfaat, dan peluang lembaganya.
 - 5) Sebagai Lembaga Keuangan Mikro Syariah
Dengan keunggulan tidak memerlukan jaminan yang memberatkan, BMT mampu memberikan pembiayaan bagi koperasi maupun UMKM.
- 2) **Sejarah *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT)**

Latar belakang pendirian BMT yaitu pada tahun 1990-an, bersamaan dengan usaha pendirian Bank Syariah di Indonesia. Berkembangnya BMT ketika pemerintah mengeluarkan kebijakan hukum ekonomi UU No. 7/1992 mengenai Perbankan dan PP No. 72/1992 mengenai Bank Perkreditan Rakyat Berdasarkan Bagi Hasil.

Pada saat yang sama, Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) melakukan penelitian mendalam terhadap pertumbuhan ekonomi Islam Indonesia. BMT muncul di Indonesia sebagai hasil dari investigasi dan evaluasi ini. Di Indonesia, pendirian BMT sangat dibantu oleh ICMI.

Selain ICMI, sejumlah ormas Islam, antara lain Nahdlatul Ulama (NU), Muhammadiyah, dan Persatuan Islam (Persis) mendukung pengembangan BMT di seluruh Indonesia.

Dampak positifnya mulai dirasakan oleh masyarakat, utamanya pada UMKM. Usaha tersebut memanfaatkan layanan BMT yang sekarang banyak tersedia di Indonesia. Masyarakat memanfaatkan BMT dikarenakan fakta bahwa BMT memberi mereka banyak kemudahan dan keuntungan yang tidak dimiliki oleh lembaga konvensional yang serupa.³

- 3) **Visi, Misi, dan Tujuan *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT)**

1. Visi BMT

BMT memiliki visi, yakni menjadi lembaga keuangan yang mandiri, sehat, dan kuat yang kualitas ibadah anggotanya meningkat sedemikian

³ Ahmad Hasan Ridwan, *Manajemen Baitul Mal Wa Tamwil* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013), 34.

rupa, sehingga mampu berperan menjadi wakil pengabdian Allah SWT, memakmurkan kehidupan anggota pada khususnya dan umat manusia pada umumnya.

2. Misi BMT

BMT memiliki misi, yakni mewujudkan gerakan pembebasan anggota dan masyarakat dari rentenir, jerat kemiskinan dan ekonomi ribawi, gerakan pemberdayaan, meningkatkan kapasitas dalam kegiatan ekonomi riil dan kelembagaannya menuju tatanan perekonomian yang makmur dan maju, serta gerakan keadilan membangun struktur masyarakat madani yang adil, makmur, maju berlandaskan syariah dan ridha Allah SWT.⁴

3. Tujuan BMT

Tujuan BMT yaitu terciptanya sistem, lembaga, dan kondisi kehidupan ekonomi rakyat banyak dilandasi oleh nilai-nilai dasar salam (keselamatan) berintikan keadilan, kedamaian, dan kesejahteraan, melandasi tumbuh dan berkembangnya tiga perempat usaha mikro dan kecil di seluruh Indonesia sebelum tahun 2014.⁵

b. Profil ASKOWANU Jepara⁶

1) Sejarah

ASKOWANU (Asosiasi Koperasi Syariah Warga NU) berawal dari pertemuan sebagian Koperasi NU Jepara yang turut serta dalam pertemuan PUSKOWANU Jawa Tengah yang diadakan di Hotel Muria pada tanggal 26 Mei 2014 melalui beberapa rapat antar anggota Koperasi Warga NU yang intern, maka bersepakat mendirikan sebuah wadah bagi Koperasi-Koperasi Warga NU yang beraturan syariah di Kabupaten Jepara. ASKOWANU Syariah Jepara lahir dan dikukuhkan oleh PCNU bersama Wakil Bupati Jepara serta oleh PB LP-NU di Gedung PCNU pada Selasa, 15 Juli 2014/17 Ramadhan 1435 H yang di ikuti oleh seluruh karyawan dan pengurus anggota

⁴ Mardani, *Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah Di Indonesia*, 318.

⁵ Ahmad Hasan Ridwan, *Manajemen Baitul Mal Wa Tamwil*, 26.

⁶ *Hasil Dokumentasi Di ASKOWANU Jepara* (dikutip tanggal 19 Agustus, 2022).

ASKOWANU, kemudian melakukan buka puasa bersama.

ASKOWANU mengadakan program pertama yaitu Penyaluran Baitul Maal dalam acara PASAR MURAH yang dihimpun dari Baitul Maal masing-masing Koperasi Anggota ASKOWANU dengan jumlah 1.500 Paket dengan harga Rp 40.000 di jual dengan harga Rp 20.000 pada tanggal 18 Juli 2014/20 Ramadhan 1435 H. Pada tanggal 22 Juli 2014 bekerjasama dengan Bank Pemerintah untuk mengadakan Pasar Rakyat lagi dengan jumlah nilai yang sama yaitu 1.500 paket.

2) **Visi, Misi, Tujuan dan Program ASKOWANU**

a) Visi

Menumbuhkembangkan kegiatan ekonomi syariah melalui koperasi syariah NU.

b) Misi

1. Mengkoordinir, mengkondisikan, dan menginventarisir koperasi-koperasi syariah NU.
2. Meningkatkan peran serta koperasi syariah NU pada setiap kegiatan jamiyyah NU.
3. Meningkatkan kapasitas manajemen dan sumber daya koperasi syariah NU.

c) Tujuan

1. Peningkatan kapasitas Manajemen dan Sumber Daya Koperasi Syariah NU.
2. Penguatan jaringan dan kerjasama antar koperasi syariah NU.
3. Pengembangan usaha bersama.
4. Peningkatan peran serta koperasi syariah NU dalam pengembangan Jamiyyah Nahdlatul Ulama.
5. Pengembangan Dakwah Ahlussunnah Wal Jamaah melalui kegiatan Ekonomi Syariah.

d) Program

1. Kegiatan Baitul Maal
2. Pendidikan dan pelatihan
3. Menagement dan pembiayaan

3) **Struktur Organisasi ASKOWANU**

a) Susunan kepengurusan ASKOWANU Jepara

Tabel 4.1

Susunan Kepengurusan ASKOWANU Jepara

Keterangan		Nama
Penasehat	Koordinator	Drs. H. Mustaqim Umar, MM.
	Anggota	H. Da'faf Ali, S.Sos, M.Si. Muhammad Munfaat, S.Ag.
Pengurus	Ketua	Sukardi, M.Pd.
	Wakil	H. Nor Arifin, SE, M.Si.
	Sekretaris	Fatkur Rohman Ahmad, SE.
	Bendahara	M. Jauharuddin, S.Sos. I.

Sumber: Data ASKOWANU Jepara, 2022

b) BMT Anggota ASKOWANU Jepara

Tabel 4.2

BMT Anggota ASKOWANU Jepara

No.	BMT	Unsur Koperasi
1.	Lisa Sejahtera	PC NU
2.	Ummat Sejahtera Abadi	Warga NU
3.	Aman Utama	PC GP ANSHOR
4.	Lambung Artho	Al-Islah NU
5.	Guna Lestari	MWC NU Tahunan
6.	Yasmin	PC Fatayat
7.	Mitra Utama	Warga NU
8.	Aman Abadi	ANSOR Ancab Batealit
9.	Amanah	ANSOR Ancab Bangsri
10.	Yamamus	Yaptinu, Maarif, Muslimat NU
11.	Kopikanu	Alumni UNISNU Jepara

12.	Artha Melati	PC Fatayat NU
13.	Bazara	BAZNAS Jepara
14.	Sumber Makmur	Warga NU

Sumber: Data ASKOWANU Jepara, 2022

c. Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini yaitu karyawan di BMT Lisa Sejahtera, BMT Ummat Sejahtera Abadi, BMT Aman Utama, BMT Lumbung Artho, dan BMT Guna Lestari Jaya di Kabupaten Jepara. Pada penelitian ini yang digunakan dalam karakteristik responden adalah jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan jabatan karyawan. Berikut adalah hasil analisis kuesioner berdasarkan karakteristik responden:

1) Jenis Kelamin Responden

Di BMT Kabupaten Jepara data jenis kelamin responden adalah:

Tabel 4.3
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	83	54,6%
2	Perempuan	69	45,4%
Jumlah		152	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Sesuai data tersebut ditemukan bahwa dari 152 responden, yang laki-laki sebesar 83 dengan persentase 54,6%, dan yang perempuan sebesar 69 dengan persentase 45,4%. Dari data diatas, menunjukkan bahwa karyawan laki-laki mendominasi responden dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan laki-laki berlaku sebagai tulang punggung keluarga, sehingga laki-laki yang lebih banyak bekerja dibandingkan perempuan.

2) Umur Responden

Informasi mengenai umur responden di BMT Kabupaten Jepara adalah:

Tabel 4. 4
Umur Responden

No.	Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20-24 Tahun	36	23,7%
2	25-29 Tahun	56	36,8%
3	30-34 Tahun	33	21,7%
4	35-39 Tahun	18	11,8%
5	>40 Tahun	9	5,9%
Jumlah		152	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Umur responden dalam penelitian ini dibagi menjadi lima kategori berdasarkan data di atas, yaitu umur 20-24 tahun sebanyak 36 karyawan dengan persentase 23,7%, umur 25-29 tahun sebanyak 56 karyawan dengan persentase 36,8%, umur 30-34 tahun sebanyak 33 karyawan dengan persentase 21,7%, umur 35-39 tahun sebanyak 18 karyawan dengan persentase 11,8%, dan umur lebih dari 40 tahun sebanyak 9 karyawan dengan persentase 5,9%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa rata-rata umur responden yang bekerja di BMT Kabupaten Jepara adalah 25-29 tahun yaitu sebanyak 56 dengan persentase 36,8%. Hal ini dikarenakan usia 25-29 tahun termasuk usia produktif untuk bekerja dan usia tersebut merupakan usia paling aktif untuk melakukan sosialisasi sehingga banyak koneksi, relasi dan jaringan kerja.

3) Pendidikan Terakhir

Informasi mengenai pendidikan terakhir responden di BMT Kabupaten Jepara adalah:

Tabel 4.5

Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SD	0	0%
2	SLTP	0	0%
3	SLTA	49	32,2%
4	Diploma	9	5,9%
5	Sarjana (S1)	91	59,9%
6	Master (S2)	3	2%
Jumlah		152	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Sesuai tabel 4.5, memperlihatkan bahwa yang berpendidikan SD yaitu 0 karyawan dengan persentase 0%, SLTP yaitu 0 karyawan dengan persentase 0%, berpendidikan SLTA sebanyak 49 karyawan dengan persentase 32,2%, berpendidikan Diploma sebanyak 9 karyawan dengan persentase 5,9%, berpendidikan S1 sebanyak 91 karyawan dengan persentase 59,9%, dan berpendidikan S2 sebanyak 3 karyawan dengan persentase 2%. Jadi, rata-rata responden menurut data penelitian ini yaitu karyawan dengan pendidikan S1. Hal tersebut dikarenakan sekarang ini lebih banyak BMT yang mencari lulusan S1.

4) Lama Bekerja di BMT

Informasi mengenai lama bekerja responden di BMT Kabupaten Jepara adalah:

Tabel 4. 6
Lama Bekerja Responden

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	1-2 Tahun	39	25,7%
2	3-4 Tahun	45	29,6%
3	5-6 Tahun	19	12,5%
4	>7 Tahun	49	32,2%
Jumlah		152	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Seperti terlihat dari tabel 4.6, ada 39 atau 25,7% karyawan yang bekerja selama 1-2 tahun, bekerja selama 3-4 tahun sebanyak 45 karyawan dengan persentase 29,6%, bekerja selama 5-6 tahun sebanyak 19 karyawan dengan persentase 12,5%, dan sebanyak 49 atau 32,2% karyawan bekerja selama lebih dari 7 tahun. Jadi, rata-rata responden menurut data penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja selama lebih dari 7 tahun dengan persentase 32,2%. Hal ini dikarenakan para karyawan senang terhadap rekan kerja, lingkungan kerja, dan pekerjaan yang dilakukannya.

5) Jabatan Karyawan

Adapun data mengenai jabatan karyawan responden di BMT Kabupaten Jepara adalah:

Tabel 4. 7
Jabatan Karyawan

No.	Jabatan Karyawan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Accounting	3	2%
2	Admin	14	9,2%
3	Kabag Keuangan	5	3,3%
4	Kepala Cabang	21	13,8%
5	Ketua Pengurus	4	2,6%
6	Manajer	5	3,3%
7	Marketing	67	44,1%
8	SPI	5	3,3%
9	Teknisi	2	1,3%
10	Teller	26	17,1%
Jumlah		152	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Seperti terlihat dari data sebelumnya, accounting sebanyak 3 karyawan (2%), admin sebanyak 14 karyawan (9,2%), kabag keuangan sebanyak 5 karyawan (3,3%), kepala cabang sebanyak 21 karyawan (13,8%), ketua pengurus sebanyak 4 karyawan (2,6%), manajer sebanyak 5 karyawan (3,3%), marketing sebanyak 67 karyawan (44,1%), SPI sebanyak 5 karyawan (3,3%), teknisi sebanyak 2 karyawan (1,3%), teller sebanyak 26 karyawan (17,1%). Jadi, rata-rata responden menurut penelitian ini yaitu karyawan yang mempunyai jabatan sebagai marketing. Hal ini dikarenakan marketing bertugas melaksanakan promosi atau kegiatan lain yang berhubungan langsung dengan masyarakat, sehingga marketing lebih banyak dibutuhkan oleh BMT.

d. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif menjelaskan deskripsi atau gambaran suatu data yang diamati dari rata-rata (mean), sum, standar deviasi, varian, range, minimum, maksimum,

kurtosis, dan skewness (kemencengan distribusi).⁷ Pada analisis deskriptif dalam penelitian ini, ditampilkan distribusi frekuensi dari empat variabel yaitu, *spiritual leadership* (X1), *workplace spirituality* (X2), *job satisfaction* (X3), dan kinerja karyawan (Y) antara lain mean, median, mode, standar deviasi, variance, range, minimum, dan maksimum berikut ini:

Tabel 4. 8
Hasil Analisis Statistik Deskriptif Statistic

		Spiritual Leadership (X1)	Workplace Spirituality (X2)	Job Satisfaction (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
N	Valid	152	152	152	152
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,06	4,07	4,11	4,26
Median		4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		4	4	4	4
Std. Deviation		0,543	0,503	0,577	0,495
Variance		0,294	0,253	0,333	0,245
Range		2	2	2	2
Minimum		3	3	3	3
Maximum		5	5	5	5

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Sesuai tabel 4.8 menerangkan bahwa hasil analisis deskriptif dengan sampel 152 sebagai berikut:

- 1) Variabel *spiritual leadership* (X1) diperoleh nilai *mean* (nilai rata-rata) sebanyak 4,06, *median* (nilai tengah) sebanyak 4,00, *mode* (nilai yang sering muncul) sebanyak 4, dengan nilai standar deviasi sebanyak 0,543, variance sebanyak 0,294, range sebanyak 2, nilai *minimum* (nilai terendah) sebesar 3, dan nilai *maximum* (nilai tertinggi) sebesar 5.
- 2) Variabel *workplace spirituality* (X2) nilai *mean* (nilai rata-rata) sebanyak 4,07, *median* (nilai tengah) sebanyak 4,00, *mode* (nilai yang sering muncul)

⁷ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, Edisi 9 (Semarang: UNDIP, 2018), 19.

sebanyak 4, dengan nilai standar deviasi sebanyak 0,503, variance sebanyak 0,253, range sebanyak 2, nilai *minimum* (nilai terendah) sebesar 3, dan nilai *maximum* (nilai tertinggi) sebesar 5.

- 3) Variabel *job satisfaction* (X3) diperoleh nilai *mean* (nilai rata-rata) sebanyak 4,11, *median* (nilai tengah) sebanyak 4,00, *mode* (nilai yang sering muncul) sebanyak 4, dengan nilai standar deviasi sebanyak 0,577, variance sebanyak 0,333, range sebanyak 2, nilai *minimum* (nilai terendah) sebesar 3, dan nilai *maximum* (nilai tertinggi) sebesar 5.
- 4) Sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai *mean* (nilai rata-rata) sebanyak 4,26, *median* (nilai tengah) sebanyak 4,00, *mode* (nilai yang sering muncul) sebanyak 4, dengan nilai standar deviasi sebanyak 0,495, variance sebanyak 0,245, range sebanyak 2, *minimum* (nilai terendah) sebesar 3, dan nilai *maximum* (nilai tertinggi) sebesar 5.

e. Deskriptif Variabel Penelitian

Dilihat dari hasil rekapan jawaban responden yang bekerja di BMT anggota ASKOWANU kabupaten Jepara dengan penjelasan sebagai berikut:

1) Variabel *Spiritual Leadership* (X1)

Jawaban responden terkait dengan pernyataan *spiritual leadership* terdapat dalam tabel berikut:

Tabel 4. 9
Hasil Jawaban Responden

Item	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%
X1.1	0	0,0%	1	0,7%	29	19,1%	90	59,2%	32	21,1%
X1.2	0	0,0%	1	0,7%	29	19,1%	84	55,3%	38	25%
X1.3	0	0,0%	1	0,7%	31	20,4%	91	59,9%	29	19,1%
X1.4	0	0,0%	0	0,0%	34	22,4%	89	58,6%	29	19,1%
X1.5	0	0,0%	0	0,0%	35	23%	91	59,9%	26	17,1%
X1.6	0	0,0%	2	1,3%	33	21,7%	89	58,6%	28	18,4%
X1.7	0	0,0%	0	0,0%	26	17,1%	91	59,9%	35	23%
X1.8	0	0,0%	0	0,0%	19	12,5%	94	61,8%	39	25,7%
X1.9	0	0,0%	0	0,0%	26	17,1%	86	56,6%	40	26,3%
X1.10	0	0,0%	0	0,0%	28	18,4%	86	56,6%	38	25%
X1.11	0	0,0%	2	1,3%	31	20,4%	87	57,2%	32	21,1%

X1.12	0	0,0%	2	1,3%	36	23,7%	86	56,6%	28	18,4%
X1.13	0	0,0%	1	0,7%	26	17,1%	88	57,9%	37	24,3%
X1.14	0	0,0%	0	0,0%	26	17,1%	88	57,9%	38	25%
X1.15	1	0,7%	1	0,7%	36	23,7%	80	52,6%	34	22,4%
X1.16	0	0,0%	0	0,0%	25	16,4%	87	57,2%	40	26,3%
X1.17	0	0,0%	0	0,0%	29	19,1%	77	50,7%	46	30,3%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari data tabel 4.9 terlihat bahwa:

- a) Item X1.1, 32 (21,1%) karyawan menjawab sangat setuju, 90 (59,2%) karyawan setuju, 29 (19,1%) karyawan netral, 1 (0,7%) karyawan tidak setuju, dan 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item kesatu kebanyakan responden menjawab setuju.
- b) Item X1.2, 38 (25%) karyawan menjawab sangat setuju, 84 (55,3%) karyawan setuju, 29 (19,1%) karyawan netral, 1 (0,7%) karyawan tidak setuju, dan 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item kedua kebanyakan responden menjawab setuju.
- c) Item X1.3, 29 (19,1%) karyawan menjawab sangat setuju, 91 (59,9%) karyawan setuju, 31 (20,4%) karyawan netral, 1 (0,7%) karyawan tidak setuju, dan 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item ketiga kebanyakan responden menjawab setuju.
- d) Item X1.4, 29 (19,1%) karyawan menjawab sangat setuju, 89 (58,6%) karyawan setuju, 34 (22,4%) karyawan netral, 0 (0,0%) karyawan tidak setuju, dan 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item keempat kebanyakan responden menjawab setuju.
- e) Item X1.5, 26 (17,1%) karyawan menjawab sangat setuju, 91 (59,9%) karyawan setuju, 35 (23%) karyawan netral, 0 (0,0%) karyawan tidak setuju, dan 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item kelima kebanyakan responden menjawab setuju.
- f) Item X1.6, 28 (18,4%) karyawan menjawab sangat setuju, 89 (58,6%) karyawan setuju, 33 (21,7%) karyawan netral, 2 (1,3%) karyawan tidak

- setuju, dan 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item keenam kebanyakan responden menjawab setuju.
- g) Pernyataan X1.7, 35 (23%) karyawan menjawab sangat setuju, 91 (59,9%) karyawan setuju, 26 (17,1%) karyawan netral, 0 (0,0%) karyawan tidak setuju, dan 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu pernyataan ketujuh kebanyakan responden menjawab setuju.
- h) Item X1.8, 39 (25,7%) karyawan menjawab sangat setuju, 94 (61,8%) karyawan setuju, 19 (12,5%) karyawan netral, 0 (0,0%) karyawan tidak setuju, dan 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item kedelapan kebanyakan responden menjawab setuju.
- i) Item X1.9, 40 (26,3%) karyawan menjawab sangat setuju, 86 (56,6%) karyawan setuju, 26 (17,1%) karyawan netral, 0 (0,0%) karyawan tidak setuju, dan 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item kesembilan kebanyakan responden menjawab setuju.
- j) Item X1.10, 38 (25%) karyawan menjawab sangat setuju, 86 (56,6%) karyawan setuju, 28 (18,4%) karyawan netral, 0 (0,0%) karyawan tidak setuju, dan 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item kesepuluh kebanyakan responden menjawab setuju.
- k) Item X1.11, 32 (21,1%) karyawan menjawab sangat setuju, 87 (57,2%) karyawan setuju, 31 (20,4%) karyawan netral, 2 (1,3%) karyawan tidak setuju, dan 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item kesebelas kebanyakan responden menjawab setuju.
- l) Item X1.12, 28 (18,4%) karyawan menjawab sangat setuju, 86 (56,6%) karyawan setuju, 36 (23,7%) karyawan netral, 2 (1,3%) karyawan tidak setuju, dan 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item duabelas kebanyakan responden menjawab setuju.
- m) Item X1.13, 37 (24,3%) karyawan menjawab sangat setuju, 88 (57,9%) karyawan setuju, 26 (17,1%) karyawan netral, 1 (0,7%) karyawan tidak

setuju, dan 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item ketigabelas kebanyakan responden menjawab setuju.

- n) Pernyataan X1.14, 38 (25%) karyawan menjawab sangat setuju, 88 (57,9%) karyawan setuju, 26 (17,1%) karyawan netral, 0 (0,0%) karyawan tidak setuju, dan 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item keempatbelas kebanyakan responden menjawab setuju
- o) Item X1.15, 34 (22,4%) karyawan menjawab sangat setuju, 80 (52,6%) karyawan setuju, 36 (23,7%) karyawan netral, 1 (0,7%) karyawan tidak setuju, 1 (0,7%) karyawan sangat tidak setuju. Maka, dapat disimpulkan pada item kelimabelas mayoritas responden menjawab setuju.
- p) Item X1.16, 40 (26,3%) karyawan menjawab sangat setuju, 87 (57,2%) karyawan setuju, 25 (16,4%) karyawan netral, 0 (0,0%) karyawan tidak setuju, dan 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item keenambelas kebanyakan responden menjawab setuju.
- q) Item X1.17, 46 (30,3%) karyawan menjawab sangat setuju, 77 (50,7%) karyawan setuju, 29 (19,1%) karyawan netral, 0 (0,0%) karyawan tidak setuju, dan 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item ketujuhbelas kebanyakan responden menjawab setuju.

2) Variabel *Workplace Spirituality* (X2)

Jawaban responden terkait dengan pernyataan *workplace spirituality* terdapat dalam tabel berikut:

Tabel 4. 10
Hasil Jawaban Responden

Item	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%
X2.1	0	0,0%	1	0,7%	19	12,5%	83	54,6%	49	32,2%
X2.2	0	0,0%	0	0,0%	23	15,1%	88	57,9%	41	27%
X2.3	0	0,0%	1	0,7%	26	17,1%	88	57,9%	37	24,3%
X2.4	0	0,0%	0	0,0%	36	23,7%	87	57,2%	29	19,1%
X2.5	0	0,0%	0	0,0%	32	21,1%	86	56,6%	34	22,4%
X2.6	0	0,0%	0	0,0%	34	22,4%	93	61,2%	25	16,4%
X2.7	0	0,0%	3	2%	34	22,4%	83	54,6%	32	21,1%

X2.8	1	0,7%	2	1,3%	43	28,3%	82	53,9%	24	15,8%
X2.9	0	0,0%	3	2%	38	25%	86	56,6%	25	16,4%
X2.10	0	0,0%	0	0,0%	28	18,4%	90	59,2%	34	22,4%
X2.11	0	0,0%	1	0,7%	28	18,4%	94	61,8%	29	19,1%
X2.12	0	0,0%	1	0,7%	23	15,1%	91	59,9%	37	24,3%
X2.13	0	0,0%	0	0,0%	17	11,2%	89	58,6%	46	30,3%
X2.14	0	0,0%	0	0,0%	22	14,5%	97	63,8%	33	21,7%
X2.15	0	0,0%	1	0,7%	38	25%	91	59,9%	22	14,5%
X2.16	0	0,0%	1	0,7%	22	14,5%	94	61,8%	35	23%
X2.17	0	0,0%	0	0,0%	13	8,6%	80	52,6%	59	38,8%

Sumber: *Data primer yang diolah, 2022*

Terlihat pada data tabel 4.10 bahwa:

- a) Item X2.1, 49 (32,2%) karyawan menjawab sangat setuju, 83 (54,6%) karyawan setuju, 19 (12,5%) karyawan netral, 1 (0,7%) karyawan tidak setuju, dan 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item kesatu kebanyakan responden menjawab setuju.
- b) Pernyataan X2.2, 41 (27%) karyawan menjawab sangat setuju, 88 (57,9%) karyawan setuju, 23 (15,1%) karyawan netral, 0 (0,0%) karyawan tidak setuju, dan 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu pernyataan kedua kebanyakan responden menjawab setuju.
- c) Item X2.3, 37 (24,3%) karyawan menjawab sangat setuju, 88 (57,9%) karyawan setuju, 26 (17,1%) karyawan netral, 1 (0,7%) karyawan tidak setuju, dan 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item ketiga kebanyakan responden menjawab setuju.
- d) Pernyataan X2.4, 29 (19,1%) karyawan menjawab sangat setuju, 87 (57,2%) karyawan setuju, 36 (23,7%) karyawan netral, 0 (0,0%) karyawan tidak setuju, 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu pernyataan keempat kebanyakan responden menjawab setuju.
- e) Item X2.5, 34 (22,4%) karyawan menjawab sangat setuju, 86 (56,6%) karyawan setuju, 32 (21,1%) karyawan netral, 0 (0,0%) karyawan tidak setuju, 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju.

- Jadi, kesimpulannya yaitu item kelima kebanyakan responden menjawab setuju.
- f) Pernyataan X2.6, 25 (16,4%) karyawan menjawab sangat setuju, 93 (61,2%) karyawan setuju, 34 (22,4%) karyawan netral, 0 (0,0%) karyawan tidak setuju, 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item keenam kebanyakan responden menjawab setuju.
- g) Pernyataan X2.7, 32 (21,1%) karyawan menjawab sangat setuju, 83 (54,6%) karyawan setuju, 34 (22,4%) karyawan netral, 3 (2%) karyawan tidak setuju, 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu pernyataan ketujuh kebanyakan responden menjawab setuju.
- h) Item X2.8, 24 (15,8%) karyawan menjawab sangat setuju, 82 (53,9%) karyawan setuju, 43 (28,3%) karyawan netral, 2 (1,3%) karyawan tidak setuju, 1 (0,7%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item kedelapan kebanyakan responden menjawab setuju.
- i) Item X2.9, 25 (16,4%) karyawan menjawab sangat setuju, 86 (56,6%) karyawan setuju, 38 (25%) karyawan netral, 3 (2%) karyawan tidak setuju, 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item kesembilan kebanyakan responden menjawab setuju.
- j) Pernyataan X2.10, 34 (22,4%) karyawan menjawab sangat setuju, 90 (59,2%) karyawan setuju, 28 (18,4%) karyawan netral, 0 (0,0%) karyawan tidak setuju, 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu pernyataan kesepuluh kebanyakan responden menjawab setuju.
- k) Item X2.11, 29 (19,1%) karyawan menjawab sangat setuju, 94 (61,8%) karyawan setuju, 28 (18,4%) karyawan netral, 1 (0,7%) karyawan tidak setuju, dan 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item pernyataan kesebelas kebanyakan responden menjawab setuju.
- l) Item X2.12, 37 (24,3%) karyawan menjawab sangat setuju, 91 (59,9%) karyawan setuju, 23

- (15,1%) karyawan netral, 1 (0,7%) karyawan tidak setuju, 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item duabelas kebanyakan responden menjawab setuju.
- m) Item X2.13, 46 (30,3%) karyawan menjawab sangat setuju, 89 (58,6%) karyawan setuju, 17 (11,2%) karyawan netral, 0 (0,0%) karyawan tidak setuju, 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item ketigabelas kebanyakan responden menjawab setuju.
- n) Item X2.14, 33 (21,7%) karyawan menjawab sangat setuju, 97 (63,8%) karyawan setuju, 22 (14,5%) karyawan netral, 0 (0,0%) karyawan tidak setuju, 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item keempatbelas kebanyakan responden menjawab setuju.
- o) Pernyataan X2.15, 22 (14,5%) karyawan menjawab sangat setuju, 91 (59,9%) karyawan setuju, 38 (25%) karyawan netral, 1 (0,7%) karyawan tidak setuju, 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu pernyataan kelimabelas kebanyakan responden menjawab setuju.
- p) Item X2.16, 35 (23%) karyawan menjawab sangat setuju, 94 (61,8%) karyawan setuju, 22 (14,5%) karyawan netral, 1 (0,7%) karyawan tidak setuju, 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item keenambelas kebanyakan responden menjawab setuju.
- q) Item X2.17, 59 (38,8%) karyawan menjawab sangat setuju, 80 (52,6%) karyawan setuju, 13 (8,6%) karyawan netral, 0 (0,0%) karyawan tidak setuju, 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item ketujuhbelas kebanyakan responden menjawab setuju.

3) Variabel *Job Satisfaction* (X3)

Jawaban responden terkait dengan pernyataan *Job Satisfaction* terdapat dalam tabel berikut:

Tabel 4. 11

Hasil Jawaban Responden

Item	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%
X3.1	0	0,0%	1	0,7%	17	11,2%	90	59,2%	44	28,9%
X3.2	0	0,0%	1	0,7%	20	13,2%	89	58,6%	42	27,6%
X3.3	0	0,0%	2	1,3%	24	15,8%	83	54,6%	43	28,3%
X3.4	0	0,0%	8	5,3%	27	17,8%	83	54,6%	34	22,4%
X3.5	0	0,0%	0	0,0%	29	19,1%	95	62,5%	28	18,4%
X3.6	0	0,0%	0	0,0%	40	26,3%	83	54,6%	29	19,1%
X3.7	0	0,0%	1	0,7%	39	25,7%	87	57,2%	25	16,4%
X3.8	0	0,0%	1	0,7%	33	21,7%	85	55,9%	33	21,7%
X3.9	0	0,0%	0	0,0%	23	15,1%	85	55,9%	44	28,9%
X3.10	0	0,0%	0	0,0%	17	11,2%	94	61,8%	41	27%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Terlihat pada data tabel 4.11 bahwa:

- a) Item X3.1, 44 (28,9%) karyawan menjawab sangat setuju, 90 (59,2%) karyawan setuju, 17 (11,2%) karyawan netral, 1 (0,7%) karyawan tidak setuju, dan 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item kesatu kebanyakan responden menjawab setuju.
- b) Item X3.2, 42 (27,6%) karyawan menjawab sangat setuju, 89 (58,6%) karyawan setuju, 20 (13,2%) karyawan netral, 1 (0,7%) karyawan tidak setuju, dan 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item kedua kebanyakan responden menjawab setuju.
- c) Item X3.3, 43 (28,3%) karyawan menjawab sangat setuju, 83 (54,6%) karyawan setuju, 24 (15,8%) karyawan netral, 2 (1,3%) karyawan tidak setuju, dan 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item ketiga kebanyakan responden menjawab setuju.
- d) Item X3.4, 34 (22,4%) karyawan menjawab sangat setuju, 83 (54,6%) karyawan setuju, 27 (17,8%) karyawan netral, 8 (5,3%) karyawan tidak setuju, dan 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju.

- Jadi, kesimpulannya yaitu item keempat kebanyakan responden menjawab setuju.
- e) Pernyataan X3.5, 28 (18,4%) karyawan menjawab sangat setuju, 95 (62,5%) karyawan setuju, 29 (19,1%) karyawan netral, 0 (0,0%) karyawan tidak setuju, dan 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item kelima kebanyakan responden menjawab setuju.
 - f) Pernyataan X3.6, 29 (19,1%) karyawan menjawab sangat setuju, 83 (54,6%) karyawan setuju, 40 (26,3%) karyawan netral, 0 (0,0%) karyawan tidak setuju, 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu pernyataan keenam kebanyakan responden menjawab setuju.
 - g) Item X3.7, 25 (16,4%) karyawan menjawab sangat setuju, 87 (57,2%) karyawan setuju, 39 (25,7%) karyawan netral, 1 (0,7%) karyawan tidak setuju, 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Maka, dapat disimpulkan item ketujuh mayoritas responden menjawab setuju.
 - h) Pernyataan X3.8, 33 (21,7%) karyawan menjawab sangat setuju, 85 (55,9%) karyawan setuju, 33 (21,7%) karyawan netral, 1 (0,7%) karyawan tidak setuju, 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu pernyataan kedelapan kebanyakan responden menjawab setuju.
 - i) Item X3.9, 44 (28,9%) karyawan menjawab sangat setuju, 85 (55,9%) karyawan setuju, 23 (15,1%) karyawan netral, 0 (0,0%) karyawan tidak setuju, 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item kesembilan kebanyakan responden menjawab setuju.
 - j) Item X3.10, 41 (27%) karyawan menjawab sangat setuju, 94 (61,8%) karyawan setuju, 17 (11,2%) karyawan netral, 0 (0,0%) karyawan tidak setuju, 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item kesepuluh kebanyakan responden menjawab setuju.

4) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Jawaban responden terkait dengan pernyataan kinerja karyawan terdapat dalam tabel berikut:

Tabel 4. 12
Hasil Jawaban Responden

Item	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%
Y1	0	0,0%	0	0,0%	10	6,6%	79	52%	63	41,4%
Y2	0	0,0%	0	0,0%	14	9,2%	89	58,6%	49	32,2%
Y3	0	0,0%	0	0,0%	14	9,2%	91	59,9%	47	30,9%
Y4	0	0,0%	0	0,0%	17	11,2%	92	60,5%	43	28,3%
Y5	0	0,0%	0	0,0%	14	9,2%	90	59,2%	48	31,6%
Y6	0	0,0%	0	0,0%	11	7,2%	94	61,8%	47	30,9%
Y7	0	0,0%	0	0,0%	21	13,8%	86	56,6%	45	29,6%
Y8	0	0,0%	0	0,0%	13	8,6%	98	64,5%	41	27%
Y9	0	0,0%	0	0,0%	11	7,2%	97	63,8%	44	28,9%
Y10	0	0,0%	1	0,7%	17	11,2%	93	61,2%	41	27%
Y11	0	0,0%	0	0,0%	7	4,6%	70	46,1%	75	49,3%
Y12	0	0,0%	0	0,0%	5	3,3%	69	45,4%	78	51,3%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Terlihat pada data tabel 4.12 bahwa:

- Item Y1, 63 (41,4%) karyawan menjawab sangat setuju, 79 (52%) karyawan setuju, 10 (6,6%) karyawan netral, 0 (0,0%) karyawan tidak setuju, dan 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item kesatu kebanyakan responden menjawab setuju.
- Pernyataan Y2, 49 (32,2%) karyawan menjawab sangat setuju, 89 (58,6%) karyawan setuju, 14 (9,2%) karyawan netral, 0 (0,0%) karyawan tidak setuju, dan 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item kedua kebanyakan responden menjawab setuju.
- Pernyataan Y3, 47 (30,9%) karyawan menjawab sangat setuju, 91 (59,9%) karyawan setuju, 14 (9,2%) karyawan netral, 0 (0,0%) karyawan tidak setuju, 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu pernyataan ketiga kebanyakan responden menjawab setuju.

- d) Item Y4, 43 (28,3%) karyawan menjawab sangat setuju, 92 (60,5%) karyawan setuju, 17 (11,2%) karyawan netral, 0 (0,0%) karyawan tidak setuju, 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item keempat kebanyakan responden menjawab setuju.
- e) Pernyataan Y5, 48 (31,6%) karyawan menjawab sangat setuju, 90 (59,2%) karyawan setuju, 14 (9,2%) karyawan netral, 0 (0,0%) karyawan tidak setuju, 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item kelima kebanyakan responden menjawab setuju.
- f) Pernyataan Y6, 47 (30,9%) karyawan menjawab sangat setuju, 94 (61,8%) karyawan setuju, 11 (7,2%) karyawan netral, 0 (0,0%) karyawan tidak setuju, 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item keenam kebanyakan responden menjawab setuju.
- g) Pernyataan Y7, 45 (29,6%) karyawan menjawab sangat setuju, 86 (56,6%) karyawan setuju, 21 (13,8%) karyawan netral, 0 (0,0%) karyawan tidak setuju, dan 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item ketujuh kebanyakan responden menjawab setuju.
- h) Pernyataan Y8, 41 (27%) karyawan menjawab sangat setuju, 98 (64,5%) karyawan setuju, 13 (8,6%) karyawan netral, 0 (0,0%) karyawan tidak setuju, 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item kedelapan kebanyakan responden menjawab setuju.
- i) Item Y9, 44 (28,9%) karyawan menjawab sangat setuju, 97 (63,8%) karyawan setuju, 11 (7,2%) karyawan netral, 0 (0,0%) karyawan tidak setuju, dan 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item kesembilan kebanyakan responden menjawab setuju.
- j) Item Y10, 41 (27%) karyawan menjawab sangat setuju, 93 (61,2%) karyawan setuju, 17 (11,2%) karyawan netral, 1 (0,7%) karyawan tidak setuju, dan 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item kesepuluh kebanyakan responden menjawab setuju.

- k) Item Y11, 75 (49,3%) karyawan menjawab sangat setuju, 70 (46,1%) karyawan setuju, 7 (4,6%) karyawan netral, 0 (0,0%) karyawan tidak setuju, dan 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item kesebelas kebanyakan responden menjawab sangat setuju.
- l) Item Y12, 78 (51,3%) karyawan menjawab sangat setuju, 69 (45,4%) karyawan setuju, 5 (3,3%) karyawan netral, 0 (0,0%) karyawan tidak setuju, 0 (0,0%) karyawan sangat tidak setuju. Jadi, kesimpulannya yaitu item keduabelas kebanyakan responden menjawab setuju.

2. Analisis Data

Penulis menggunakan analisis SPSS (*Statistic Package and Social Science*) 25 untuk menentukan validitas dan reliabilitas instrument. Berdasarkan *pilot test* (non responden) sebesar 30 orang, berikut hasil pengujian reliabilitasnya.

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Validitas suatu kuesioner atau angket ditentukan dengan menggunakan uji validitas. Item pernyataan instrumen dianggap valid jika $p\text{-value} < \alpha$ (0,05) atau $r_{hitung} > r_{tabel}$. Tetapi, item pernyataan instrumen dianggap tidak valid jika $p\text{-value} \geq \alpha$ (0,05) atau $r_{hitung} < r_{tabel}$. Dengan $n = 30$ dan tingkat signifikansi 5%, didapatkan hasil r_{tabel} dengan nilai 0,361. Berikut merupakan tabel hasil uji validitas non responden:

Tabel 4. 13
Hasil Uji Validitas Non Responden (30)

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} (n=30)	Keterangan
<i>Spiritual Leadership (X1)</i>	X1.1	0,601	0,361	Valid
	X1.2	0,503	0,361	Valid
	X1.3	0,572	0,361	Valid
	X1.4	0,459	0,361	Valid

	X1.5	0,482	0,361	Valid	
	X1.6	0,541	0,361	Valid	
	X1.7	0,500	0,361	Valid	
	X1.8	0,509	0,361	Valid	
	X1.9	0,555	0,361	Valid	
	X1.10	0,520	0,361	Valid	
	X1.11	0,672	0,361	Valid	
	X1.12	0,586	0,361	Valid	
	X1.13	0,556	0,361	Valid	
	X1.14	0,627	0,361	Valid	
	X1.15	0,459	0,361	Valid	
	X1.16	0,492	0,361	Valid	
	X1.17	0,639	0,361	Valid	
	<i>Workplace Spirituality (X2)</i>	X2.1	0,418	0,361	Valid
		X2.2	0,400	0,361	Valid
		X2.3	0,565	0,361	Valid
		X2.4	0,646	0,361	Valid
X2.5		0,557	0,361	Valid	
X2.6		0,539	0,361	Valid	
X2.7		0,577	0,361	Valid	
X2.8		0,643	0,361	Valid	
X2.9		0,669	0,361	Valid	
X2.10		0,577	0,361	Valid	
X2.11		0,605	0,361	Valid	
X2.12		0,633	0,361	Valid	
X2.13		0,403	0,361	Valid	
X2.14		0,475	0,361	Valid	
X2.15		0,514	0,361	Valid	
X2.16		0,723	0,361	Valid	
X2.17		0,536	0,361	Valid	

Job Satisfaction (X3)	X3.1	0,478	0,361	Valid
	X3.2	0,444	0,361	Valid
	X3.3	0,531	0,361	Valid
	X3.4	0,444	0,361	Valid
	X3.5	0,560	0,361	Valid
	X3.6	0,397	0,361	Valid
	X3.7	0,466	0,361	Valid
	X3.8	0,443	0,361	Valid
	X3.9	0,506	0,361	Valid
	X3.10	0,569	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,628	0,361	Valid
	Y2	0,459	0,361	Valid
	Y3	0,790	0,361	Valid
	Y4	0,704	0,361	Valid
	Y5	0,756	0,361	Valid
	Y6	0,486	0,361	Valid
	Y7	0,415	0,361	Valid
	Y8	0,478	0,361	Valid
	Y9	0,722	0,361	Valid
	Y10	0,597	0,361	Valid
	Y11	0,445	0,361	Valid
	Y12	0,487	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Sebagaimana hasil uji validitas dalam tabel 4.13, memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel *spiritual leadership* (X1), *workplace spirituality* (X2), *job satisfaction* (X3), dan kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) dan bernilai positif. Untuk itu, kesimpulannya adalah setiap item pernyataan variabel semuanya dikatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Tingkat kestabilan yang digunakan untuk mengukur kejadian atau gejala diukur dengan menggunakan uji reliabilitas. Jika hasil tes instrumen konsisten dengan yang akan diukur, maka instrumen tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Kriteria dalam pengujian yaitu nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,7$ menunjukkan reliabel, sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,7$ menunjukkan kurang reliabel.

Tabel 4. 14
Hasil Uji Reliabilitas Non Responden (30)

Variabel	<i>Reliability Corfficiens</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Siritual Leadership (X1)</i>	17 Item	0,894	Reliabel
<i>Workplace Spirituality (X2)</i>	17 Item	0,900	Reliabel
<i>Job Satisfaction (X3)</i>	10 Item	0,800	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	12 Item	0,884	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

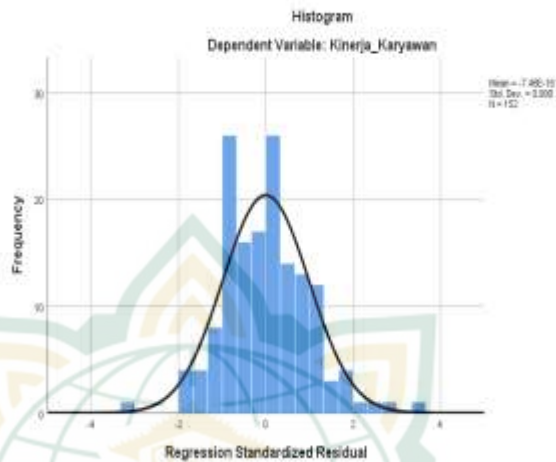
Berdasarkan tabel 4.14, menunjukkan semua instrumen variabel *spiritual leadership (X1)*, *workplace spirituality (X2)*, *job satisfaction (X3)*, dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* $\geq 0,7$. Maka kesimpulannya yaitu setiap item pernyataan variabel semuanya dinyatakan reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

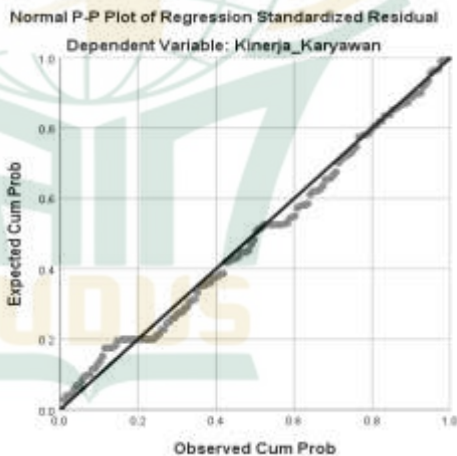
1) Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas untuk menguji apakah model regresi variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Aturan praktis dalam mengambil keputusannya yaitu model regresi berdistribusi normal apabila data mengikuti atau menyebar ke arah garis diagonal. Histogram dan *P-P Plot* di bawah ini dapat dipakai untuk menentukan apakah data berdistribusi normal atau tidak.

Gambar 4. 1
Uji Normalitas Histogram



Gambar 4. 2
Uji Normalitas P-P Plot



Distribusi data tidak memiliki juling ke kanan atau ke kiri, seperti yang diperlihatkan dalam gambar 4.1. Selain itu, data tersebar di sekitar garis diagonal, seperti yang diperlihatkan dalam gambar 4.2 di atas. Data residual dapat dikatakan normal karena gambar 4.1 dan 4.2 memenuhi syarat normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi mengidentifikasi adanya korelasi antara variabel independen (bebas). Seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel independen pada model regresi yang baik. Hal tersebut dapat dicari dengan cara melihat besaran *Tolerance* atau *Variance Inflation Factor (VIF)*. Besaran tersebut menunjukkan mana variabel bebas yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Umumnya nilai *cut off* untuk menunjukkan derajat multikolinearitas yaitu nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 . Untuk itu, penelitian yang baik terjadi jika hasil dari *Tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai *VIF* ≤ 10 .

Tabel 4. 15
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Spiritual Leadership (X1)</i>	0,361	2,770
	<i>Workplace Spirituality (X2)</i>	0,311	3,220
	<i>Job Satisfaction (X3)</i>	0,407	2,459

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

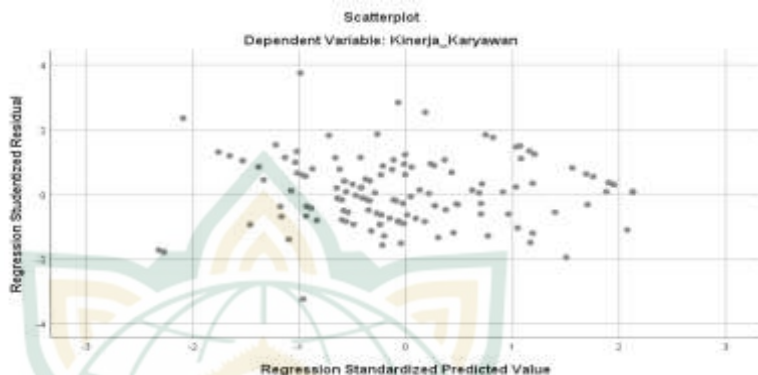
Sebagaimana tabel 4.15, didapati bahwa dari variabel *spiritual leadership* mempunyai tolerance sebesar 0,361 dan *VIF* = 2,770, variabel *workplace spirituality* mempunyai tolerance 0,311 dan *VIF* = 3,220, dan *job satisfaction* mempunyai tolerance 0,407 dan *VIF* = 2,459. Karena semua nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , dapat ditarik kesimpulan bahwa data ini tidak menunjukkan multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam suatu residual. Metode *scatterplot* digunakan pada penelitian ini untuk

mengetahui ada atau tidaknya tanda-tanda heteroskedastisitas.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Grafik *scatterplot* gambar 4.3 memperlihatkan bahwa tidak ada pola yang terlihat dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, kesimpulannya yaitu pada model regresi ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

c. Uji Statistik

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan analisis regresi linier berganda adalah untuk memastikan ada atau tidaknya variabel dependen (terikat) dipengaruhi secara simultan oleh variabel independen (bebas). Analisis ini bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dependen yaitu kinerja karyawan BMT di Kabupaten Jepara dipengaruhi oleh variabel independen (*spiritual leadership*, *workplace spirituality*, dan *job satisfaction*). Berikut tabel hasil analisis regresi linear berganda dengan SPSS:

Tabel 4. 16
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,660	2,380		6,159	0,000
	<i>Spiritual Leadership</i>	0,179	0,053	0,288	3,390	0,001
	<i>Workplace Spirituality</i>	0,215	0,058	0,339	3,706	0,000
	<i>Job Satisfaction</i>	0,233	0,080	0,233	2,912	0,004

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Seperti terlihat pada tabel 4.16, dengan konstanta sebesar 14,660, variabel bebas X1 memiliki koefisien 0,179, X2 memiliki koefisien 0,215, dan X3 memiliki koefisien 0,233. Oleh karena itu, model persamaan regresi yang dihasilkan yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 14,660 + 0,179 + 0,215 + 0,233 + e$$

Dapat disimpulkan dari persamaan sebelumnya bahwa:

- a) Nilai Konstanta
Konstanta bernilai 14,660 ditunjukkan positif pada tabel di atas. Kinerja karyawan memiliki nilai 14,660 jika variabel *spiritual leadership*, *workplace spirituality*, dan *job satisfaction* diasumsikan nol.
- b) Koefisien regresi variabel *spiritual leadership* (X1)
Pada BMT Kabupaten Jepara variabel *spiritual leadership* berpengaruh positif sebesar 0,179 terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebesar 17,9% untuk setiap peningkatan 1 skor *spiritual leadership*.
- c) Koefisien regresi variabel *workplace spirituality* (X2)
Di BMT Kabupaten Jepara, variabel *workplace spirituality* berpengaruh positif sebesar 0,215

terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebesar 21,5% untuk setiap peningkatan 1 skor *workplace spirituality*.

- d) Koefisien regresi variabel *job satisfaction* (X3) Pada BMT Kabupaten Jepara variabel *job satisfaction* berpengaruh positif sebesar 0,233 terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebesar 23,3% untuk setiap peningkatan 1 skor *job satisfaction*.

2) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Metode untuk menentukan seberapa jauh model dapat menjelaskan variasi variabel dependen adalah koefisien determinasi. *Adjusted* (R^2) yaitu antara nol dan satu, digunakan dalam penelitian ini. Jika model memasukkan satu variabel independen, nilai ini bisa naik atau turun. Hasil koefisien determinasi SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 17
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	0,615	0,608	3,276

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Seperti pada tabel 4.17, dapat ditunjukkan jika nilai koefisien Adjusted R Square yaitu 0,608. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *spiritual leadership*, *workplace spirituality*, dan *job satisfaction* sebesar 60,8%. Adapun variasi variabel independen yang digunakan dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 60,8%, sedangkan selebihnya dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

3) Uji Parsial (Uji t)

Tujuan uji parsial ini adalah untuk menguji sejauh mana pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t digunakan untuk menguji masing-

masing variabel bebas dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%). Berikut hasil Uji t dengan SPSS:

Tabel 4. 18
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14,660	2,380		6,159	0,000
	<i>Spiritual Leadership</i>	0,179	0,053	0,288	3,390	0,001
	<i>Workplace Spirituality</i>	0,215	0,058	0,339	3,706	0,000
	<i>Job Satisfaction</i>	0,233	0,080	0,233	2,912	0,004

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Derajat keabsahan yaitu (df) = n-k-1 dicari pada tabel distribusi t, dengan n yaitu jumlah sampel serta k yaitu jumlah variabel independen. Dengan taraf signifikansi 5%, diperoleh t_{tabel} (df) = 152-3-1 sebesar 1,976. H_0 ditolak dan H_a diterima jika t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} . Sedangkan, H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai t_{hitung} lebih kecil daripada nilai t_{tabel} .

Sebagaimana tabel 4.18, dapat diketahui berikut ini:

- a) Pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan

Pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan diuji secara statistik dengan t_{hitung} sebanyak 3,390 dan t_{tabel} sebanyak 1,976 dan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$. *Spiritual leadership* merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($3,390 > 1,976$). Hipotesis alternatif “ada pengaruh antara *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan” didukung oleh temuan penelitian ini, sehingga hipotesis ini dapat diterima.

- b) Pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan

Pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan diuji secara statistik dengan t_{hitung} sebanyak 3,706 dan t_{tabel} sebanyak 1,976 dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. *Workplace spirituality* merupakan variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($3,706 > 1,976$). Hipotesis alternatif “ada pengaruh antara *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan” didukung oleh temuan penelitian ini, sehingga hipotesis ini dapat diterima.

- c) Pengaruh *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan

Pengaruh *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan diuji secara statistik dengan t_{hitung} sebanyak 2,912 dan t_{tabel} sebanyak 1,976 dan taraf signifikansi $0,004 < 0,05$. *Job satisfaction* merupakan variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($2,912 > 1,976$). Hipotesis alternatif “ada pengaruh antara *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan” didukung oleh temuan penelitian ini, jadi hipotesis tersebut dapat diterima.

4) Uji Simultan (Uji F)

Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , uji F bertujuan untuk melihat apakah semua variabel bebas model (X_1, X_2, X_3) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Hal ini memungkinkan keputusan hipotesis untuk diterima atau ditolak. $F(K; n-k-1)$ dapat digunakan untuk menghitung F_{tabel} , di mana n merupakan banyaknya sampel dan k merupakan jumlah variabel independen, $F(3; 152-3-1)$ menghasilkan nilai $F_{tabel} 2,67$. Berikut hasil uji F menggunakan SPSS:

Tabel 4. 19
Hasil Uji F (Uji Simultan)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2542,140	3	847,380	78,959	.000 ^b
	Residual	1588,327	148	10,732		
	Total	4130,467	151			

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Sebagaimana tabel 4.19, rumus dasarnya adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($78,959 > 2,67$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Untuk itu, disimpulkan bahwa *spiritual leadership*, *workplace spirituality*, dan *job satisfaction* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BMT Kabupaten Jepara.

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *spiritual leadership*, *workplace spirituality*, dan *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan di BMT Kabupaten Jepara yang memenuhi kriteria sampel. Berikut temuan pembahasan penelitian ini yang sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya:

1. Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan serta analisis data yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan jika *spiritual leadership* terbukti memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat ditunjukkan menggunakan SPSS versi 25 untuk pengolahan datanya. Hasilnya ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,390 > 1,976$, dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat diketahui H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya terdapat pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan di BMT Kabupaten Jepara.

Menurut Fry dalam Yusof dan Mohamad, *Spiritual leadership* adalah seperangkat keyakinan, sikap, dan tindakan yang secara intrinsik memotivasi diri sendiri dan orang lain untuk mempunyai rasa kesejahteraan spiritual melalui keanggotaan dan panggilan.⁸ Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan

⁸ Juhaizi Mohd Yusof and Mahadzirah Mohamad, "The Influence of Spiritual Leadership on Spiritual Well-Being and Job Satisfaction: A Conceptual Framework," *Tinjauan Internasional Manajemen Dan Riset Bisnis* 3, no. 4 (2014): 1949.

di BMT Kabupaten Jepara dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh *spiritual leadership*. Berdasarkan asumsi bahwa kesejahteraan spiritual individu akan ditingkatkan oleh *spiritual leadership*, karyawan akan berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mewujudkan visi BMT, dan mereka akan termotivasi untuk bekerja lebih efektif sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Kepemimpinan akan menciptakan peningkatan kinerja jika kepemimpinan tersebut dijalankan oleh pemimpin yang berkualitas baik, menciptakan keseimbangan hubungan antara pimpinan dan bawahan atau dengan sesama teman kerja, pemimpin juga mampu untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh BMT, serta dengan penuh keadilan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Karakteristik pemimpin tersebut menunjukkan seorang pemimpin yang berjiwa spiritualitas. Hal tersebut menerangkan jika *spiritual leadership* yang dipandang oleh karyawan adalah tindakan yang positif atau semakin tinggi, maka kinerja yang dilakukan oleh karyawan juga semakin besar.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Udin “*Spiritual Leadership and Employee Performance: An Empiris Investigation*” yang sampai pada kesimpulan bahwa *spiritual leadership* mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan *spiritual leadership* meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan untuk memperoleh daya saing keuntungan bagi organisasi.⁹ Hal ini menunjukkan bahwa *spiritual leadership* dapat mempengaruhi kinerja karyawan di BMT Kabupaten Jepara.

2. Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Kinerja Karyawan

Sebagaimana hasil perhitungan serta analisis data yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan jika *workplace spirituality* terbukti memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat ditunjukkan menggunakan SPSS versi 25 untuk pengolahan datanya. Hasilnya ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,706 > 1,976$, dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat diketahui H_a diterima dan H_o

⁹ Udin Udin, “Spiritual Leadership and Employee Performance: An Empirical Investigation,” *International Journal of Business Management and Economic Review* 2, no. 5 (2019): 54–61, <https://doi.org/10.35409/IJBMER.2019.2420>.

ditolak, artinya terdapat pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan di BMT Kabupaten Jepara.

Workplace spirituality adalah tempat kerja sebagai tempat di mana orang-orang yang mempunyai kesamaan pemikiran dan rasa antusias dapat berkumpul. Mereka percaya bahwa meningkatkan antusiasme adalah kunci untuk meningkatkan pemikiran. Pikiran atau ide individu karyawan akan lebih baik dan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya jika mereka lebih terlibat dalam pekerjaannya.¹⁰ Pada penelitian ini, *workplace spirituality* berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan di BMT Kabupaten Jepara. Dengan demikian menunjukkan jika karyawan di BMT Kabupaten Jepara mendapatkan dan mempunyai nilai spiritualitas dalam diri, sehingga mereka merasa bahwa dirinya dihargai dan diakui karena kemampuan dan semangatnya, para karyawan saling terhubung dengan sesama rekan kerja, serta dalam pekerjaannya karyawan dapat merasakan adanya tujuan hidup karena mereka mendapatkan pengalaman yang berarti. Adanya *workplace spirituality* pada karyawan BMT di Kabupaten Jepara juga dapat terlihat dimana saat individu dan seluruh anggota organisasi saling percaya dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

Hasil riset ini, sejalan dengan penelitian Ahmed Ebrahim Mousa dengan judul “*The Impact of Workplace Spirituality on Employee Performance: Evidence from Abu Dhabi University*” yang menunjukkan bahwa *workplace spirituality* dalam lingkungan organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹¹ Untuk itu, dapat diterangkan jika *workplace spirituality* dapat mempengaruhi kinerja karyawan di BMT Kabupaten Jepara.

3. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan

Sebagaimana hasil perhitungan serta analisis data yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan jika *job satisfaction* terbukti memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat ditunjukkan menggunakan hasil pengolahan data pada SPSS versi 25. Hasilnya diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,912 > 1,976$, dan taraf signifikan $0,004 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat diketahui H_a diterima dan H_o

¹⁰ Gotsis and Kortezi, “Philosophical Foundations of Workplace Spirituality,” 577.

¹¹ Mousa, “The Impact of Workplace Spirituality on Employee Performance,” April 28, 2020, 79–94.

ditolak, artinya terdapat pengaruh *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan di BMT Kabupaten Jepara

Job satisfaction merupakan kesan positif dari pekerjaan sebagai hasil dari evaluasi. Sikap positif terhadap pekerjaan adalah tanda seorang pekerja yang memiliki tingkat kepuasan tinggi.¹² Tingkat kepuasan kerja seseorang dapat mengacu pada seberapa senang atau tidak senangnya mereka dengan pekerjaannya. Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di BMT Kabupaten Jepara dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *job satisfaction*. Dalam riset ini, *job satisfaction* pada karyawan tidak hanya dapat dilihat saat melakukan pekerjaan, namun berhubungan juga pada seberapa baik mereka berinteraksi dengan atasan, teman kerja, lingkungan kerja, mentaati aturan, gaji yang diterima, sistem pengawasan, dan promosi jabatan.

Hasil riset ini, sejalan dengan penelitian Puspita Rinny, Charles Bohlen Purba, dan Unang Toto Handiman “*The Influence of Compensation, Job Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance of Mercubuana University*” yang menunjukkan bahwa *job satisfaction* berdampak secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Untuk itu, dapat diterangkan jika *job satisfaction* dapat mempengaruhi kinerja karyawan di BMT Kabupaten Jepara.

4. Pengaruh *Spiritual Leadership, Workplace Spirituality, dan Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan

Sebagaimana hasil perhitungan serta analisis data yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan jika *spiritual leadership, workplace spirituality, dan job satisfaction* terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut ditunjukkan menggunakan pengolahan data pada SPSS versi 25. Hasilnya diketahui jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $78,959 > 2,67$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan *spiritual leadership, workplace spirituality, dan job satisfaction* adalah variabel independen yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Kabupaten Jepara dan f_{hitung} positif yang berarti variabel *spiritual leadership, workplace*

¹² Tamriatin Hidayah and Diana Sulianti K. Tobing, “The Influence of Job Satisfaction, Motivation, and Organizational Commitment to Employee Performance,” *International Journal of Scientific and Technology Research* 7, no. 7 (2018): 122, www.ijstr.org.

spirituality, dan *job satisfaction* berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan di BMT Kabupaten Jepara.

Hasil riset ini memperlihatkan bahwa *spiritual leadership*, *workplace spirituality*, dan *job satisfaction* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan di BMT Kabupaten Jepara akan sangat dipengaruhi oleh peningkatan *spiritual leadership*. Yang mana pemimpin memotivasi kepada karyawannya secara langsung dalam melaksanakan pekerjaan, dengan baik pemimpin mengarahkan kepada setiap karyawan, sehingga karyawan akan selalu melakukan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan, terbukti dengan riset ini yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan *spiritual leadership* dengan kinerja karyawan.

Semakin tinggi *workplace spirituality*, maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan di BMT Kabupaten Jepara, artinya tempat kerja sebagai tempat berkumpulnya orang yang mempunyai semangat serta kesatuan pikiran, semakin baik karyawan bersemangat kerja maka pemikiran atau ide seseorang akan lebih baik serta dapat memudahkan tercapainya tujuan organisasi, terbukti dengan riset ini yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan *workplace spirituality* dengan kinerja karyawan.

Selanjutnya tingkat *job satisfaction* (kepuasan kerja) pada BMT Kabupaten Jepara yang tinggi akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, di mana pemimpin menghargai pekerjaan karyawan dan senang dengan hasilnya, terbukti dengan riset ini yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan *job satisfaction* dengan kinerja karyawan.

Spiritual leadership, *workplace spirituality*, dan *job satisfaction* yang diterapkan pada BMT merupakan faktor penting dalam perusahaan atau organisasi untuk meraih keberhasilan atau kesuksesan. Karyawan yang diharapkan oleh BMT Kabupaten Jepara yaitu karyawan yang melibatkan Allah SWT dalam penugasan kerjanya dan memiliki kualitas yang baik agar mencapai kinerja yang optimal.